

# JAK ZATRUDNIĆ, ABY ZNÓW NIE SZUKAĆ?



W nowoczesnych organizacjach ludzie stanowią największą wartość i to oni budują przewagę konkurencyjną firmy. Dlatego ich odpowiedni dobór jest kluczowy dla każdej, a zwłaszcza rozwijającej się organizacji nastawionej na sukces. **Znalezienie, przyciągnięcie i zatrzymanie w firmie odpowiednich kandydatów na rynku, który de facto jest rynkiem pracownika** a nie pracodawcy (dobrzy i doświadczeni kandydaci do pracy często mogą przebierać w ofertach) **jest wyzwaniem**. Zwłaszcza, że źle przeprowadzona rekrutacja może nas kosztować nie tylko wiele straconego czasu, ale przede wszystkim pociąga za sobą realne koszty przestoju oraz konieczności dodatkowego zaangażowania w zrekrutowanie, przeszkolenie i wdrożenie kolejnego pracownika.

**Jak szybko i skutecznie pozyskać nowego pracownika? Co zrobić, aby zatrzymać go w firmie?**

Sukces pracodawcy to odpowiednio opracowana procedura rekrutacji i selekcji (w tym adekwatnie opisane stanowiska oraz przemyślany kwestionariusz do rozmów kwalifikacyjnych, modyfikowany w zależności od zachowania i poziomu kandydata). Dzięki rzetelnie zaplanowanej i dostosowanej do specyfiki organizacji procedurze pracodawca może realnie zarządzać strategią zatrudnienia, kontrolować przebieg tego procesu i nie obawia się, że pominie kluczowe kwestie z punktu widzenia firmy i danego stanowiska. W ten sposób ma szanse zbudować efektywny i zgrany zespół, który będzie wspólnie pracował na sukces całej firmy.

Proponowane przez nas usługi obejmują:

- Przygotowanie efektywnej procedury rekrutacyjnej dla grupy/grup stanowisk (w tym profile kompetencyjne/opisy stanowisk, dobór metod i narzędzi rekrutacji i selekcji, ze szczególnym uwzględnieniem rekrutacji pracowników z pokolenia Y - usługa doradcza)
- Warsztaty: Efektywny proces rekrutacji i selekcji pracowników
- Szkolenia z prowadzenia rozmów rekrutacyjnych (wywiad kompetencyjny)

## REZULTATY DLA FIRMY

- Optymalizacja kosztów procesu rekrutacji poprzez ustrukturuwanie procesu.
- Zmniejszenie rotacja pracowników, a co za tym idzie obniżenie kosztów pracowniczych wynikających z konieczności ponownego rekrutowania, szkolenia i wdrażania pracowników.
- Przygotowanie dostosowanego do specyfiki firmy profilu kompetencyjnego dla grupy/grup stanowisk.
- Precyzyjny nabór pracowników – pracownicy dopasowani, długo współpracujący z firmą, przynoszący korzyści z inwestowania w ich rozwój.
- Optymalizacja kosztów programów doskonalenia zawodowego.
- Dobry wizerunek jako pracodawca (marketing personalny).